

Organisationssystemet i Danmark

Jacob A. Buksti og Lars Nørby Johansen

Indledning

Udtryk som »interesseorganisationer«, »pressionsgrupper« eller lignende bruges oftest i daglig tale og i den offentlige debat som betegnelser for de store arbejdsmarkeds- og erhvervsorganisationer som f.eks. LO, Dansk Arbejdsgiverforening, Industrirådet, Landbrugsrådet m.fl. Det vil sige de organisationer, som stort set hver dag optræder i aviser, radio og fjernsyn, som tæller hundredtusindvis af medlemmer, som har ansat flere hundrede mennesker til at varetage opgaverne og den daglige administration, og som påstås at have en afgørende indflydelse på den offentlige politik.

I det (beskedne) omfang der foreligger en egentlig forskning om danske interesseorganisationer, genfindes denne tendens til udelukkende at beskæftige sig med mastodont-organisationerne¹).

Det er endvidere karakteristisk, at de fleste undersøgelser er baseret på analyser af enkeltstående organisationer, hvad enten opmærksomheden er rettet mod organisationens interne, strukturelle forhold eller mod dens relationer til det omgivende politiske apparat. Kun i få tilfælde er der foretaget sammenligninger mellem flere forskellige organisationer²), eller foranstaltet analyser af organisationsdannelsen og -strukturen inden for en eller flere samfunds- eller erhvervssektorer³). Og i intet tilfælde er der tidligere gjort forsøg på at kortlægge *hele* organisationssystemet, dvs. hele den brogede mangfoldighed af organisationer, der må opfattes som interesseorganisationer i den nedenfor definerede forstand af ordet.

Det overordnede formål med denne artikel er at bidrage til at udbrede denne mangel på elementær grundviden om eksistensen, udbredelsen og mangfoldigheden af danske interesseorganisationer.

Nærmere betegnet præsenteres en overvejende beskrivende oversigt over or-

1. Et overblik over den forskningsmæssige situation i Danmark vedrørende studiet af interesseorganisationer kan fås ved hjælp af Erik Rasmussen, *Komparativ Politik I*, 2. udg., Gyldendal, København 1971, pp. 118-187 og opslag »Interesseorganisationer og arbejdsmarked« i *Ændringer i samspillet mellem de politiske institutioner i Danmark*, Betænkning fra en under Statens samfundsvidenskabelige Forskningsråd nedsat arbejdsgruppe vedrørende forskning af danske politiske institutioners udvikling, København 1975, pp. 47-51.
2. Se f.eks. Reinhard Lund, *Sammenslutningen og Centralorganisationen. Tilblivelse og udvikling*, Socialforskningsinstituttet, publikation nr. 54, København 1972 og samme, *Organisationsstrukturens centralisering inden for jern og metal*, Socialforskningsinstituttet, pjece nr. 4, København 1974.
3. Jacob A. Buksti, *Et Enigt Landbrug?*, Universitetsforlaget, Århus 1974.

organisationssystemets interne struktur – dets profil om man vil. Før selve denne oversigt præsenteres (afsnit 3), gives der i afsnit 1 et par begrundelser for det relevante i at koncentrere sig om netop de strukturelle forhold. I afsnit 2 introduceres og defineres de begreber, som danner rammen for analysen og beskrivelsen af organisationssystemets interne struktur, og endelig sigter afsnit 4 mod en første forklaring af nogle af de forskelle og ligheder mellem de forskellige organisationstyper, som afdækkes gennem oversigten.

1.

En beskrivende kortlægning af organisationssystemets interne struktur kan på sin vis betragtes som et mål i sig selv, fordi der herigennem præsenteres nogle nye og dog elementære oplysninger om et samfundsmæssig felt. Men nok så vigtigt er det imidlertid, at en afdækning af organisationssystemets struktur vil kunne fremme forståelsen af interesseorganisationernes placering og funktion i den politiske proces og deres relationer til statsapparatet.

Dette udsagn har gyldighed for det første, hvis organisationsstrukturen opfattes som en uafhængig – eller snarere mellemkommende variabel. Niels Elvander synes således at betragte organisationsstrukturen på arbejdsmarkedet som (med)bestemmende for udformningen af konfliktløsningssystemet og for de statslige funktioner i relation til arbejdsmarkedet. Med organisationsstruktur tænker Elvander på fænomener som antallet af hovedorganisationer, medlemsorganisationernes antal og relative størrelse og kompetenceforhold mellem medlems- og hovedorganisationer⁴).

Men udsagnet gælder dernæst også, hvis de statslige funktioner og statsapparatets struktur opfattes som bestemmende for organisationssystemets struktur – med organisationsstrukturen som afhængig variabel. På det generelle plan synes der eksempelvis at være bred enighed om en hypotese gående ud på, at desto mere decentraliseret og forgrenet den politiske magt og statsapparatet er, desto flere, mindre, autonome og forskelligartede organisationer vil der være⁵). Det er ud fra en sådan tankegang, man forsøger at forklare forskellen i organisationsstrukturen i USA, som netop er karakteriseret af mange, relativt små, autonome organisationer og de europæiske lande med relativt færre, store top- og paraplyorganisationer og med en udpræget centralisering. Der findes da også talrige eksempler på, hvorledes staten aktivt fremtvinger et samarbejde eventuelt en koncentration og centralisering blandt oprindelig selvstændige organisationer⁶).

Da organisationssystemet således på en gang påvirker og selv er under på-

4. L. Brantgärde, N. Elvander, F. Schmidt og A. Victorin, *Konfliktlösning på arbetsmarknaden*, CWK Gleerup Bokförlag, Lund 1974.

5. Johan P. Olsen, *Organizational Participation in Government*, mimeo., Bergen 1976, pp. 43-51 og de der anførte henvisninger; James Q. Wilson, *Political Organizations*, Basic Books, Inc., New York 1973, pp. 78-90.

6. Se også Sune Sunesson, *Politik och organisation*, Arkiv afhandlingsserie, Lund 1974.

virkning fra de politiske omgivelser, vil *selv* en koncentration om organisations-systemets interne struktur sige en del om arten af disse gensidige påvirkninger.

2.

Hvad menes der egentlig med en sådan ophobning af forslidte og mange-tydige termer, som findes i udtrykket, »organisationssystemets struktur«? Dette afsnit har til formål at besvare dette spørgsmål samt at introducere og definere en række beslægtede begreber for derigennem at præcisere analysegenstand og analyseformål.

Den fundamentale dataindsamlingsenhed er den enkelte interesseorganisa-tion. Ved en interesseorganisation forstås i denne sammenhæng en *formel* (klart defineret medlemskab kodificeret i et sæt vedtægter eller love), *frivillig* (medlemmerne er som hovedregel ikke fuldt ansatte eller får deres primære udkomme via deres medlemskab; organisationen ansætter ikke folk til at operere i en profit-maximerende virksomhed) *landsdækkende* sammenslutning af individer, virksomheder, foreninger, organisationer m.v. Denne definition er selvfølgelig ikke entydig og uproblematisk, men den indebærer mindst to fordele, dels sam-menfalder den med hovedparten af definitioner inden for interesseorganisa-tionsforskningen⁷), dels er den funktionel og operativ i en dataindsamlingsfase⁸). Interesseorganisationssystemet er konstitueret af de således afgrænsede interes-seorganisationer.

For at kunne beskrive dette organisationssystem, hvis godt 1600 enheder⁹) udgør en usædvanlig broget skare af interesseorganisationer, er det nødvendigt at foretage nogle analytiske snit og afgrænsning samt at definere nogle begreber og variable.

Den basale afgrænsning ligger i, dels at der kun fokuseres på enhedernes rela-tioner til hinanden, dels ved at kun en meget begrænset del af disse relationer, nemlig organisationerne gensidige medlemsskaber bliver gjort til genstand for analyse. Hermed er set bort fra tre slags beslægtede problemstillinger. For det første er der set bort fra egentlige organisationsinterne forhold som f.eks. den enkelte organisations opbygning, ressourcer, lederskab. For det andet abstra-heres der fra interesseorganisationernes relationer til andre politiske institutio-

7. Se f. eks. Wilson, *op. cit.*, pp. 31-32 og de der anførte henvisninger.

8. Jacob A. Buksti og Lars Nørby Johansen, *Danske Organisationers hvem - hvad - hvor*, Poli-tikens Forlag, København 1977. Se også håndbogen, for så vidt angår afgrænsning af popula-tion, dataindsamlingsprocedure, svarprocent, bortfaldsproblemer m.v. Bag organisationshånd-bogen ligger et organisationsarkiv, der indeholder:

- 1) registreringsarkiv omfattende så vidt muligt samtlige danske interesseorganisationer, p. t. godt 2300
- 2) besvarede spørgeskemaer fra godt 80 pct. af de registrerede organisationer
- 3) love, vedtægter, beretninger, regnskaber m.v. fra langt de fleste af de organisationer, der har reageret på vore henvendelser.

9. Dette repræsenterer de i *Danske Organisationers hvem - hvad - hvor*, selvstændigt optagne organisationer. Det reelle antal organisationer i den samlede undersøgelse ligger på ca. 1850.

ner som f.eks. de politiske partier, Folketing, regering og administrationen. For det tredje er det kun en enkelt form for kontakt interesseorganisationerne imellem, det tages op, nemlig deres gensidige medlemskaber. Det betyder, at andre former for kontakt som f.eks. uformelt samarbejde, samarbejde med og uden samarbejdsudvalg ikke behandles.

Der må imidlertid foretages yderligere indsnævringer og præciseringer. Idet summen af organisationernes relationer med og til hinanden opfattes som organisationssystemets netværk, deles dette netværk op i forskellige *organisationsfelter*, defineret som relationerne mellem de organisationer, der befinder sig inden for samme funktionelle eller sektorale område. Det er selvsagt forbundet med meget store vanskeligheder at afgrænse sådanne samfundssektorer på en éntydig og tilfredsstillende måde. Følgende typer af organisationer vil i resten af artiklen blive identificeret som organisationsfelter.

1. Arbejderorganisationer
2. Funktionær-, tjenestemand- og akademikerorganisationer
3. Liberale erhvervsorganisationer
4. Arbejdsgiverorganisationer
5. Landbrug, skovbrug, gartneri, fiskeri
6. Industri og håndværk
7. Handel
8. Bank og forsikring, transport og service, herunder presse
9. Boligorganisationer
10. Forbrugerorganisationer
11. Kommunale organisationer. Forsyningsselskaber og lokalsamfund
12. Skole, uddannelse og oplysning
13. Kunst, kultur m.v.
14. Fagligt-videnskabelige foreninger og selskaber m.v.
15. Teknik og rationalisering
16. Sociale og humanitære organisationer
17. Ungdom, fritid og idræt
18. Kirkelige og religiøse organisationer
19. Foreninger med nationalt/internationalt sigte. Venskabsforeninger

Da disse typer er dannet på baggrund af forskellige kriterier, kombineret på forskellig måde for de enkelte typer, og i øvrigt ret uenartede, lever typerne ikke helt op til de ideelle, konstitutive krav for konstruktion af organisationsfelter. Helt tilfældig er den dog ikke: Den fundamentale skillelinie går mellem på den ene side kategorierne 1-8 og de øvrige kategorier på den anden. Den første gruppe er primært baseret på medlemmernes erhverv, stilling og uddannelse; organisationerne søger primært at repræsentere de (materielle) interesser, der knytter sig til udførelsen af disse erhverv eller stillinger, eller at varetage interesserne for bestemte funktionelle kategorier. Den anden gruppe dækker

over organisationer, som 1) ikke primært er baseret på medlemmernes erhverv, stilling og/eller uddannelse (Fagligt-videnskabelige selskaber, foreninger m.v. falder i denne henseende udenfor), som 2) principielt henvender sig til hele befolkningen og som 3) søger at fremme bestemte ideer, værdier, ideologier o.l.¹⁰).

Udover diverse overlappingsproblemer ikke mindst mellem arbejdsgivergruppen og erhvervs- og sektortyperne, er der især to typer af organisationer, der falder lidt ved siden af de generelle afgrænsningsprincipper.

De kommunale organisationer fordi de på en og samme tid varetager arbejdsgiverfunktioner over for kommunalt ansatte samt i forbindelse med kommunalt finansierede aktiviteter og fungerer som en slags fagforening for kommuner og amter i forhold til regering og centralforvaltning. Desuden kategorien teknik og rationalisering, fordi der strengt taget ikke er tale om interesseorganisationer i den ovenfor definerede betydning af ordet. Typisk varetager disse organer som antydnet ovenfor opgaver, som udviklingen har gjort de traditionelle organisationer mindre egnede til at varetage som f.eks. forskning, produktudvikling, finansiering og lignende. De arbejder ofte på tværs af de eksisterende organisationer og kan være dannet af eller i tæt samarbejde med de offentlige myndigheder. Deres nære tilknytning til »organisationssamfundet« er anset for væsentligere end deres utraditionelle organisatoriske form; derfor er de taget med.

Det skal nævnes, at placeringen af organisationerne i de enkelte kategorier i høj grad støtter sig på organisationernes egne opfattelser.

Inden for hvert af organisationsfeltene kan der eksistere et varierende antal *organisationssæt*¹¹). Ved begrebet organisationssæt tages der udgangspunkt i en bestemt organisation og dennes relationer til andre organisationer. Hoved-, top- eller paraplyorganisationer kan være eksempler på sådanne organisationssæt. Ved en hovedorganisation forstås i denne sammenhæng en organisation, der ikke har nogen organisation eller særlige organer over sig, mens en top- eller paraplyorganisation, som udgør et organisationssæt, operationelt defineres som en organisation, der har mindst én (fortrinsvis) landsdækkende organisation tilsluttet eller som medlem. Det siger sig selv, at en sådan top- eller paraplyorganisation ofte tillige vil være en hovedorganisation, men den er det ikke nødvendigvis.

Endelig søges organisationssættet karakteriseret ved graden af centralisering inden for sættet. Centraliseringsgraden måles dels ved det formelle kompetenceforhold mellem medlemsorganisationerne og top- eller paraplyorganisationen, således som det fremgår af vedtægter og love, dels ved en vurdering af det faktiske kompetenceforhold.

10. Se Rasmussen, *op. cit.*, pp. 132-134; S. E. Finer, *Anonymous Empire*, 1966 og Samuel H. Beer, »Group Representation in Britain and the United States«, *Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, 1958.

11. William M. Evan, »The Organization Set: Toward a Theory of Interorganizational Relations« i J. D. Thompson (ed.), *Approaches to Organizational Design*, University of Pittsburgh Press, Pittsburgh 1966.

Med disse begrebsfastlæggelser som udgangspunkt kan formålet med denne artikel omformuleres til en række konkrete spørgsmål:

Hvor mange interesseorganisationer er der i dagens Danmark – hvor »stort« er organisationssystemet? Hvordan fordeler organisationerne sig efter type – hvor store er de enkelte organisationsfelter? Hvordan adskiller disse organisationsfelter eller organisationstyper sig fra hinanden i strukturel henseende? Dette grundspørgsmål vil blive besvaret gennem følgende spørgsmål: hvor mange hoved- og paraplyorganisationer er der inden for hvert organisationsfelt, og hvor centraliserede er disse organisationer? Når centraliseringsbegrebet anvendes om et helt organisationsfelt (og ikke blot om et organisationssæt) dækker det således over to aspekter, dels den relative andel af hoved- og paraplyorganisationer samt spørgsmålet om hvor mange af feltets organisationer, der er medlemmer af de eksisterende hoved- og paraplyorganisationer, dels graden af centralisering inden for de bestående hoved- og paraplyorganisationer. Man kan således forestille sig et kontinuum gående fra et organisationsfelt som er dækket af ét og kun ét organisationssæt (hoved- eller paraplyorganisation) med en høj grad af centralisering til et organisationsfelt, hvor der slet ikke eksisterer paraplyorganisationer af nogen art, men kun autonome organisationer, der ikke har noget med hinanden at gøre. Opgaven bliver at placere organisationsfelterne på dette kontinuum.

Endelig vil vi også i et vis omfang se på graden af konkurrence mellem organisationer, for herigennem at indfange en anden form for relation mellem organisationer end gensidigt medlemskab og for at kunne sige noget om den funktionelle specialisering inden for og mellem felterne¹²).

3.

a. Arbejderorganisationer

Organisationsfeltet bestående af arbejderorganisationer består af i alt 54 interesseorganisationer (medlemsorganisationer, faglige karteller og hovedorganisationer). Dertil kommer tre organisationer, som ikke på samme måde som de øvrige er baseret på en tilknytning til et bestemt fag eller stilling, men som har nær tilknytning til arbejderbevægelsen, forbundene og LO (*Arbejderbevægelsens Erhvervsråd*, *Det kooperative Fællesforbund* og *Arbejdsløshedskassernes Samvirke*). Af disse 57 organisationer er 8 paraplyorganisationer i den her definerede betydning af ordet (incl. *Det kooperative Fællesforbund*, men excl.

12. Det skal understreges, at konkurrence mellem organisationer er forskellig fra eksistensen af opposition mellem organisationer. Opposition vil typisk forefindes, hvor organisationer forfægter mål, der er gensidigt udelukkende, som f. eks. mellem lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer. Tilstedeværelsen af konkurrence mellem organisationer derimod skyldes delvist, at de pågældende organisationer ikke står i opposition til hinanden, men tværtimod har konvergerende, overlappende eller endog identiske målsætninger og derfor appellerer til de samme målgrupper. Se Wilson, *op. cit.*, pp. 263–264.

Centralorganisationen for Telefonstanden i Danmark, der trods navnet må betragtes som en fuldbåret fusion).

Disse 8 organisationer adskiller sig imidlertid kraftigt fra hinanden med hensyn til størrelse og grad af centralisering, efter hvilke kriterier følgende inddeling kan foretages: 1) *Byggefagenes Landssammenslutning* (7 medlemsorg.), *Centralorganisationen af Metalarbejdere i Danmark* (11 medlemsorg.), *Grafisk Kartel* (4 medlemsorg.), *Hotel- og Restaurationspersonalets Samvirke* (3 medlemsorg.) og *Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundenes Samvirke* (10 medlemsorg.). Fælles for disse sammenslutninger er, at de som såkaldte faglige karteller og sammenslutninger kan betragtes som en slags embryoniske industriforbund, at deres kompetence i forhold til medlemsorganisationerne som oftest er ret svag; de er blot koordinerende og konsultative, kun Centralorganisationen har en vis forhandlingskompetence, at de gennem medlemsorganisationernes medlemskab af LO er stærkt knyttet til LO, 2) *Det kooperative Fællesforbund* (5 medlemsorg. + 27 virksomheder), der er hovedorganisation for arbejder-kooperationen og som sådan udgår en selvstændig gren af den danske arbejderbevægelse, 3) *Landsorganisationen i Danmark, LO*, er med sine 40 medlemsorganisationer, formelle forhandlingskompetence og faktiske placering i overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked, ressourcer i form af penge og sekretariatsbistand konstituerende for det centrale organisationssæt og endelig 4) *Kristeligt dansk Fællesforbund*, der afviger stærkt fra de øvrige dels ved at omfatte bl.a. både en arbejdstager og en arbejdsgiverforening, dels ved at organisere ganske få medlemmer og virksomheder. Skønt ganske ubetydelig kan organisationen af sig selv, sine medlemmer og af andre – i hvert fald teoretisk set – betragtes som en konkurrent til LO.

Af de 9 organisationer inden for feltet, som ikke via medlemskab er knyttet til det dominerende organisationssæt med LO i spidsen, er blot 2 (*Chaufførernes Forbund* og *Sømændenes Forbund*) målt ved antal medlemmer, sekretariatsstørrelse og økonomiske ressourcer af en vis betydning. Det skal nævnes, at *Chaufførernes Forbund* efter sammenslutningen med *SID* fra 1. april 1978 igen kommer ind under LO's vinger. Ét forbund er ikke formelt medlem, men betaler bidrag til LO (*Dansk Bryggeri-, Brænderi- og Mineralvandsarbejderforbund*). Resten er små og/eller repræsenterende funktionærartede grupper (*Centralorganisationen for Telefonstanden i Danmark*, *Dansk Artist Forbund*, *Dansk Musikerforbund*, *Dansk Sø- og Restaurationsforening*, *Skorstensfejersvendenes Fagforbund i Danmark*). Endelig er der *Mælkeri-Industriarbejdernes Forbund*, der kan betragtes som en konkurrent til *Dansk Mejeristforbund*, der er medlem af LO.

Sammenfattende kan man sige, at dette organisationsfelt tilnærmelsesvis er sammenfaldende med – eller i det mindste stærkt domineret af – ét enkelt organisationssæt med LO som den centrale organisation. Kun ganske få af de eksisterende organisationer er uden for LO, og de øvrige paraplyorganisationer er

dels gennem medlemsorganisationernes medlemskab af LO knyttet til LO, dels udstyret med en forholdsvis svag kompetence.

Da såvel medlemsorganisationer som én af paraplyorganisationerne (*Centralorganisationen af Metalarbejdere*) inden for det dominerende organisationssæt har en vis ikke ubetydelig autonomi i forhandlingsspørgsmål, må organisations-sættet – og dermed hele feltet – beskrives som moderat centraliseret. Den funktionelle specialisering og arbejdsdeling, baseret på de enkelte fag, er vidt fremskreden i den forstand, at eksistensen og omfanget af konkurrence såvel på medlems- som på hovedorganisationsplan er ubetydelig.

b. *Funktionær-, tjenestemands- og akademikerorganisationer*

Dette organisationsfelt er stort målt ved såvel antallet af basis som antallet af hoved-, top- og/eller paraplyorganisationer, og det fremviser spektakulære variationer i størrelse og styrke målt ved antal medlemmer, økonomiske ressourcer og sekretariatstype og -omfang.

Af de i alt 215 organisationer er 26 hoved- eller paraplyorganisationer. Den meget heteogene gruppe af paraplyorganisationer kan for oversigtens skyld inddeles i en række undergrupper:

Den centrale undergruppe består af de forhandlingsorienterede hovedorganisationer: *Fællesrådet for danske Tjenestemands- og Funktionærorganisationer*, FTF (260.000 mdl., 85 org. fordelt på 6 sektioner), *Akademikernes Centralorganisation*, AC (76.153 medl., 20 org.), *FR – Hovedorganisationen for Arbejdsleder- og Tekniske Funktionærforeninger i Danmark* (26.858 medl., 8 org.), *Lærernes Centralorganisation*, LC (10 org.), *Statstjenestemændenes Centralorganisation I*, CO I (50.000 medl., 36 org.), *Statstjenestemændenes Centralorganisation II*, CO II (28.542 medl., 50 org.) og endelig LO (ca. 275.000 medlemmer er funktionærer først og fremmest organiseret gennem HK).

De nævnte hovedorganisationer adskiller sig fra hinanden i henseende til forhandlingskompetence og i henseende til medlemssammensætning og medlemskab. FTF har ingen egentlig selvstændig forhandlingsret. Medlemsorganisationerne tilrettelægger selv deres forhandlinger, men har underretningspligt over for FTF, som på forskellig vis kan bistå medlemsorganisationerne i deres forhandlinger. En betragtelig del af FTF's medlemmer er derfor samtidig medlemmer af en eller flere af de andre forhandlingsberettigede hovedorganisationer. CO I har og udøver forhandlingsret for medlemsorganisationerne, der for flertallets vedkommende samtidig er medlem af FTF eller LO. CO I er tilsluttet *Tjenestemændenes Fællesudvalg – TFU*. CO II har og udøver forhandlings- og aftaleret for statstjenestemænd eller ansatte på tjenestemandslignende vilkår og for tjenestemandsansatte i tilskudsområderne, for så vidt de er tilsluttet organisationen. CO II indgår som helhed i FTF og er endvidere tilsluttet TFU. LC er af ret ny dato (1975). Den tilsigter at udøve og sikre forhandlingsret for 1)

tjenestemænd m.v. i statens og folkeskolen, 2) tjenestemænd m.v. ansat i tilskudsområderne og 3) andre undervisningsgrupper, for så vidt en offentlig myndighed er part ved forhandlingerne og grupperne er tilsluttet LC. De fleste af LC's medlemsorganisationer er tilsluttet FTF, herunder først og fremmest *Danmarks Lærerforening*. LC er medlem af TFU og *Kommunale Tjenestemænds Udvalg - KTU*. AC har og udøver forhandlingsret for sine medlemsorganisationer; er ligeledes tilsluttet TFU. FR har ingen formel forhandlingskompetence, men må snarere betragtes som et koordinerende og konsultativt organ. Den seneste udvikling tyder imidlertid på, at organisationen i stigende grad forsøger at manifestere sig som en forhandlingsorganisation. Den er ikke medlem eller tilsluttet andre organisationer.

Den anden gruppe består af en række fælles forhandlingsorganer: *Tjenestemændenes Fællesudvalg, TFU*, er et samarbejdsorgan for de fire centralorganisationer på statstjenestemandsområdet (AC, LC, CO I og CO II), og forhandler med staten om fælles, generelle løn- og arbejdsvilkår. *Kommunale Tjenestemænds Udvalg, KTU*, fungerer tilsvarende som et samordnende forhandlingsorgan for de lønmodtagerorganisationer, der har forhandlingsret for tjenestemænd under Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen og Foreningen af Kommuner i Københavns Amts forhandlingsområde. KTU repræsenterer godt 44 organisationer fra AC, FR, LO og FTF med tilsammen over 30.000 kommunalt ansatte tjenestemænd og funktionærer – de fleste organiseret i Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (HK). *Kommunalforeningernes Samråd, KFS*, har ikke selvstændig forhandlingsret, men intenderer at bistå medlemsorganisationerne (kommunalforeningerne i København og forstæder) i deres forhandlinger. *Københavnske Tjenestemænds Fællesudvalg, KTF*, er et samarbejdsorgan uden selvstændig forhandlingsret for 4 organisationer i København. Det gælder for både KFS og KTF, at deres medlemsorganisationer samtidig er medlemmer af andre hovedorganisationer inden for området.

Den tredje gruppe udgøres af sammenslutninger, som er medlem af, og som optræder inden for rammerne af større vigtigere hovedorganisationer: *Danmarks Jordbrugsvidenskabelige Kandidatforbund* (AC; 4 org.), *Danmarks Jurist- og Økonomforbund* (AC; 17 foreninger), *Dansk Aften- og Ungdomsskoleforening* (LC, FTF; 4 landssammenslutninger), *Dansk Funktionærforbund* (LO; 17 branchesammenslutninger), *Den almindelige danske lægeforening* (AC; 3 delforeninger), *Foreningen af Speciallæger* (Dadl, AC; 34 org.), *Frie Skolers Lærerforening* (LC, FTF; 2 org.), *Fællesforbundet for Teater, Film og TV* (FTF; 6 org.) og *Navigatørernes Fællesforening* (FTF, 5 org.).

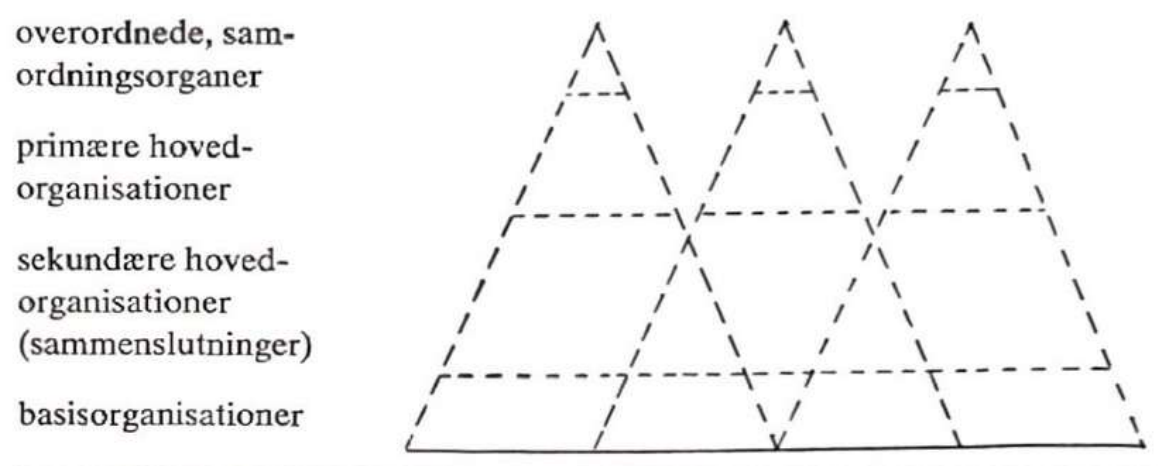
Den fjerde gruppe – residualgruppen – består af dels ret små, dels svage sammenslutninger (ingen forhandlingsret; fuld medlemsautonomi).

Sammenfattende gælder det om organisationsfeltet bestående af funktionær-, tjenestemand- og akademikerorganisationer, at det er særdeles stort såvel med hensyn til antallet af basis- som antallet af hoved- og/eller paraplyorganisatio-

ner. Feltet er *ikke* domineret af ét bestemt organisationssæt. Tværtimod eksisterer der side om side en række sæt, som for de flestes vedkommende er indbyrdes forbundet enten gennem medlemsorganisationernes overlappende medlemskaber eller gennem hovedorganisationernes medlemskab af specielle, overordnede samordningssæt. En betragtelig del af feltets organisationer – 12–13 % – er helt uden tilknytning til de bestående organisationssæt.

Billedligt – og ikke ganske præcist – kan situationen fremstilles i form af en række overlappende pyramider. Tabel 1 supplerer med de numeriske størrelser.

Fig. 1. Organisationsstrukturen på funktionær, tjenestemand- og akademikerområdet



Tabel 1. Organisationerne fordelt efter antal medlemskaber

Organisationer uden tilknytning til hovedorganisationer	39
1 medlemskab	98
2 medlemskaber	35
3 medlemskaber	13
4 og derover	4
Antal paraplyorganisationer (sammenslutninger)	26
Organisationer i alt	215

På grund af disse forhold og fordi såvel de forhandlingsberettigede hovedorganisationer som samordningssættene hver for sig må betragtes som moderat til svagt centralistiske, kan hele feltet karakteriseres som svagt centraliseret og pluralistisk i sin struktur.

Da organisationsdannelsen er baseret ikke blot på enkelte fag, men snarere

på grundlag af stillingskategorier, og da stillingsstrukturen inden for dette område er uhyre heterogen, er det vanskeligt at udtale sig om forekomsten og omfanget af konkurrence mellem organisationerne.

c. *Liberale erhvervsorganisationer*

Denne gruppe af organisationer omfatter foruden de typiske liberale erhverv også en række erhverv, hvor de enkelte udøvere ikke i almindelighed betragtes som ansatte, f.eks. en række kunstneriske fag. Af feltets 52 organisationer findes der kun 3 sammenslutninger, der i den her anvendte terminologi kan siges at være paraplyorganisationer, og kun organisationen *Liberale Erhvervs Råd (LER)* synes i denne forbindelse at kunne påkalde sig opmærksomhed.

Liberale Erhvervs Råd (8 AC-org. og 4 ikke-AC-org.) er en nydannelse (1974), skabt for at imødekomme nogle af de specielle problemer, der knytter sig til de AC-organisationer, der har både lønmodtagere og selvstændige som medlemmer. LER afspejler således den fundamentale konflikt inden for de akademiske fagorganisationer, og det har netop været en forudsætning for de berørte AC-organisationer, at selv om LER fik en vis selvstændig status, og fortrinsvis består af delforeninger eller fraktioner af ikke-lønmodtagere, at det blev tæt knyttet til AC, og således at en række centrale organisationsaktiviteter forudsætter og kræver AC's godkendelse. I modsat fald ville udviklingen føre til en egentlig splittelse af de pågældende AC-organisationer, som dermed ville blive alvorligt svækket.

38 organisationer må siges at være autonome, men flere af dem indgår dog i en række koordinerende organer for spørgsmål af fælles interesse. Det er således tilfældet for de forskellige organisationer for kunstneriske fag (i alt 10 org. i denne kategori), der f.eks. for ophavsretsspørgsmål og særlige kunstneriske anliggender indgår i *Kassetteudvalget* (under AC) og i *Dansk Kunstnerråd* under organisationsfeltet kunst og kultur. Det må endelig bemærkes, at mens *Dansk Ejendomshandlerforening* og *Dansk Ejendomsmæglerforening* må siges at være helt selvstændige, indgår *Foreningen af Statsautoriserede Revisorer* og *Foreningen af Registrerede Revisorer* i LER.

Sammenfattende er gruppen af liberale erhvervsorganisationer karakteriseret ved mange relativt selvstændige organisationer og meget få sammenslutninger eller paraplyorganisationer, der igen er kendetegnet ved meget ringe kompetence. Feltet må derfor betegnes som ret decentraliseret, og da der findes en vis indbyrdes konkurrence, må den funktionelle arbejdsdeling siges ikke at være helt udvikling på alle områder.

d. *Arbejdsgiverorganisationer*

Dette organisationsfelt er forholdsvis homogent og temmelig centraliseret, idet det næsten fuldstændigt er domineret af ét organisationssæt med *Dansk Ar-*

bejdsgiverforening (DA) som paraply- og hovedorganisation. Af de 136 organisationer i dette felt indgår de 118 på den ene eller anden måde i dette organisationssæt. Ved siden af dette dominerende sæt er der kun ét selvstændigt organisationssæt – på landbrugsområdet – med *Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA)* (7 landsdækkende og 6 regionale org.) som hovedorganisation. Kun 11 organisationer står helt udenfor. De vigtigste er: *Amtsrådsforeningen i Danmark*, *Kommunernes Landsforening*, bankernes, sparekassernes og forsikringsselskabernes forhandlingsorganisationer, *Hovedorganisationen af Mesterforeninger i Byggefagene i Danmark*, samt *Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger*.

Det dominerende organisationssæt omkring Dansk Arbejdsgiverforening (DA) består dels af medlemmerne af DA (93 landsdækkende eller geografisk afgrænsede faglige organisationer + 65 lokale havne- og købmandsorganisationer, altså i alt 158 medlemsorg.), og dels af en række faglige sammenslutninger (5 i alt), som fungerer inden for rammerne af DA som fællesorganer, der stiller forskellige former for ekspertise og service til rådighed for de tilsluttede DA-organisationer. Disse sammenslutninger er ikke selv direkte medlemmer af DA. De 5 faglige sammenslutninger er: *De grafiske Fags Sammenslutning* (7 DA-org.), *Sammenslutningen af Havne- og Købmandsorganisationer i Danmark* (68 DA-org., heraf 63 lokale havne- og købmandsorg.), *Industrifagene* (21 DA-org.), *Sammenslutningen af Arbejdsgivere inden for den Keramiske Industri* (1 DA-org., tilslutning til *Industrifagene*), og *De danske Vinduespolerermestres og Vinduespolerermester-Organisationers Fællesråd* (3 DA-org.).

Medlemsorganisationerne i DA varierer selvsagt meget i både betydning og størrelse – omfattende fra nogle ganske få virksomheder til flere tusinde, ligesom 59 DA-organisationer og 18 organisationer herunder også i større eller mindre udstrækning varetager funktioner som almindelige brancheforeninger inden for industri, håndværk, handel og transport & serviceerhverv. 3 DA-medlemsorganisationer omfatter flere landsdækkende organisationer eller arbejdsgiverforeninger med lignende status: *Sammenslutningen af Arbejdsgivere inden for Jern- og Metalindustrien i Danmark* (19 arbejdsgiverforeninger og 15 merkantile foreninger), *Arbejdsgiversammenslutningen Dansk Snedker- og Tømrerhåndværk, Møbel- og Bygningsindustri* (3 arbejdsgiverforeninger) samt *Butiks- og Kontorfagenes Arbejdsgiverforening* (omfatter ud over enkeltmedlemmer medlemmer tilsluttet gennem 10 brancheforeninger). *Sammenslutningen af Arbejdsgivere inden for Jern- og Metalindustrien i Danmark* er i kraft af sin størrelse og det økonomiske fundament den vigtigste enkeltorganisation under DA, og den blev yderligere styrket i 1973, idet *Sammenslutningen* på dette tidspunkt blev direkte medlem af DA, som direkte repræsentant for de tilsluttede foreninger, der samtidig udtrådte som direkte medlemmer af DA.

Det dominerende organisationssæt, der altså bl. a. indeholder 8 særlige organisationssæt, er særdeles centraliseret, idet ingen af de til DA tilsluttede organi-

sationer kan indgå bindende aftaler om løn- og arbejdsvilkår med den/de modstående lønmodtagerorganisation(er) uden DA's godkendelse. Hele organisationsfeltet er stærkt monolitisk, og der eksisterer allerede en form for associering mellem de to selvstændige organisationssæt – DA og SALA, og en egentlig fusion af de to sæt synes ikke fjern – i hvert fald ikke for den mere industrialiserede del af landbrugsområdet. Endelig må den funktionelle specialisering siges at være meget høj, idet der ikke er større konkurrence mellem organisationerne under DA, og forekomsten af flere organisationer inden for samme område skyldes fortrinsvis forskellige historiske og geografiske forhold. Det er således iøjnefaldende, at de københavnske håndværkerlaug i vid udstrækning er blevet opretholdt, mens laugene i provinsen er gået ind i egentlige branche-foreninger.

e. *Landbrug, skovbrug, gartneri og fiskeri*

Dette organisationsfelt – de primære erhverv – domineres helt af landbruget. Af de 77 organisationer i denne gruppe tegner landbruget sig for 65, skovbrug for 2, gartneri for 4 og endelig fiskeri for 6.

På landbrugsområdet er der tale om en udpræget specialisering, og det store antal organisationer inden for dette område dækker da også så godt som alle tænkelige forhold i relation til landbrugets indkøb, produktion, forædling og afsætning. Der er tale om et ret kompliceret netværk af organisationer, men af de 65 organisationer kan 47 placeres ind i et vidt forgrenet organisationssæt med *Landbrugsrådet* som paraply- og hovedorganisation. Der er tale om et overordnet organisationssæt bestående af Landbrugsrådets medlemsorganisationer (13 org.) og en række underordnede organisationssæt direkte under disse medlemsorganisationer eller sideordnet dermed. 9 af Landbrugsrådets medlemmer udgør således selv et organisationssæt – typisk eksport og/eller brancheorganer.

Kernen i dette organisationsnetværk er *De samvirkende danske Landboforeninger*, *Danske Husmandsforeninger* og andelsselskaberne enten selvstændigt, gennem *Andelsudvalget* eller gennem *Landbrugsrådet*. Disse forskellige basisorganisationer har dannet en lang række forskellige organer til varetagelse af særlige spørgsmål og landbo- og husmandsforeningerne indgår således så godt som i alle landbrugets forskellige brancheorganer. Endelig er det faglige arbejde herunder f.eks. avlsarbejdet blevet centraliseret i *Landsudvalg* under *Landboorganisationernes Faglige Sekretariat*, der er oprettet af landboforeningerne på de fleste områder i samarbejde med husmandsforeningerne. Samtlige kvægavls- og raceforeninger indgår således i *Landsudvalget for kvæg*. Endelig må det bemærkes, at *Centralforeningen af Tolvmandsforeninger* og *Større Landbrugere i Danmark* i 1972 indgik en aftale med *De samv. danske Landboforeninger*, hvorefter de to organisationer knyttedes tættere til hinanden bl.a. ved at tolvmandsforeningernes formand fik sæde i landboforeningernes bestyrelse.

Hvis man ved landbrugets hovedorganisationer vil forstå Landbrugsrådet, De samv. danske Landboforeninger og Danske Husmandsforeninger, må hele det netværk af organisationssæt, der er opbygget under og omkring disse karakteriseres som moderat centraliseret med en klar udvikling i retning af større kompetence til hovedorganisationerne. Imidlertid er der kun tale om en moderat centralisering, idet de enkelte organisationer, først og fremmest som følge af andelstankens dominans i landbruget, har bevaret en meget store del af deres autonomi på deres specielle interesseområder. Den funktionelle specialisering er stærk, idet der ikke kan siges at eksistere nogen nævneværdig konkurrerende organisationer i den her anvendte terminologi inden for dette netværk.

De 18 organisationer uden for det etablerede organisationsnetværk i landbruget er en meget blandet gruppe gående fra *Det kgl. danske Landhusholdningsselskab* (der i kraft af sine medlemmer har en vis tilknytning til det nævnte netværk) og til *Landbrugets Fællesorganisation af 1966* (tidl. LS), der er klart i opposition til det herskende system.

Inden for de øvrige primære erhverv er der ikke samme mangfoldighed af organisationer. For skovbruget findes der én hovedorganisation (*Dansk Skovforening*), mens der for gartneri og frugtavl og inden for fiskeriet er en vis konkurrence mellem flere hovedorganisationer (*Dansk Erhvervsfrugtavl – Dansk Erhvervsgartnerforening*; *Danmarks Havfiskeriforening – Dansk Fiskeriforening – Danmarks Fiskeindustri og -Eksportforening*).

Sammenfattende er dette organisationsfelt domineret af et stort vidtforgrenet organisationssæt omkring Landbrugsrådet med en udpræget funktionel specialisering, mens det samme ikke helt er tilfældet for de øvrige primære erhverv.

f. Industri og håndværk

Organisationsfeltet Industri og håndværk, hvilket vil sige fremstillings- og reparationsvirksomhed samt bygge- og anlægsvirksomhed, omfatter i alt 223 organisationer.

Et så stort antal organisationer dækker naturligt over en meget stor variation af organisationer, både hvad angår størrelse og hvilke funktioner, der varetages. Således varetager ikke mindre end 90 organisationer på forskellig måde funktioner på andre organisationsfelter, først og fremmest på arbejdsgiverområdet, idet i alt 66 organisationer enten direkte eller indirekte (gennem en sammenslutning) er tilsluttet *Dansk Arbejdsgiverforening*. Af de resterende 24 organisationer med andre funktioner falder hovedparten inden for kategorien Handel (11 org. tilsluttet *Grosserer-Societetet* og 3 *Landsudvalget for Loyal Handel*).

Organisationsfeltet domineres helt af 2 adskilte organisationssæt – *Håndværksrådet* (57 org. + 120 lokale håndværker- og industrisammenslutninger) og *Industrirådet* (57 org.). Medlemmerne af disse to organisationssæt indgår

som vigtige led i de fleste af de øvrige organisationssæt på dette felt: *Bygge- og Anlægsrådet* (17 org.), *Dansk VVS-Information* (7 org.), *Mesterorganisationernes Fællesråd* (4 org.), *Jern- og Metalindustriens Sammenslutning* (15 org.)¹³, *Textil- og Konfektionsindustriens Fællesråd* (4 org.). Kun 39 organisationer kan siges at være autonome og uden tilknytning til noget organisationssæt, og blandt disse er der kun ganske få, f.eks. *Aluminiumsrådet*, der påkalder sig en vis opmærksomhed.

De eksisterende hoved- og/eller paraplyorganisationer har imidlertid kun en ret begrænset kompetence over for de enkelte medlemsorganisationer, og selve organisationsfeltet forekommer moderat decentraliseret og forholdsvis pluralistisk i sin struktur. Den funktionelle specialisering er kun på enkelte områder helt udviklet, mens der på andre områder er en betydelig konkurrence mellem forskellige organisationer specielt i grænseområdet mellem de to dominerende organisationssæt og mellem de forskellige mesterorganisationer. Organisationsfeltet er præget af en række af de samme forhold, som gør sig gældende på arbejdsgiverområdet, og gennem de seneste år er der foregået en vis centralisering, idet bestående organisationer er fusioneret til nye og større organisationer.

g. *Handel*

Dette organisationsfelt, der omfatter i alt 203 organisationer, spænder over en stor variation af organisationer med meget forskellige virkeområder og funktioner, og forekommer alt i alt temmelig diffus og heterogen.

Ser man på antallet af tilsluttede organisationer, er den klart, dominerende paraply- og hovedorganisation *Grosserer-Societetet*, hvis organisationssæt indeholder i alt 164 organisationer, hvoraf den største, *Danmarks Agentforening*, derudover rummer hele 23 sektioner. 62 af *Grosserer-Societetets* medlemsorganisationer indgår i valgfraktionen: *Sammenslutningen af Brancheforeninger under Grosserer-Societetet*. Endelig udgør *Grossist-Sammenslutningen af 1930* en særlig fraktion under *Grosserer-Societetet*. *Grosserer-Societetets* kompetence i forhold til medlemsorganisationerne er imidlertid som hovedregel ret begrænset, hvorfor den klart dominerende stilling udviskes noget.

Af andre hoved- og paraplyorganisationer må nævnes: *Butikshandelens Fællesråd* (3 org.), *Fødevarehandelens Fællesråd* (9. org.), *Guldsmedefagets Fællesråd* (8 org.), *Hvidevarebranchens Fællesråd* (2 org.), *Landbrugsmaskinbranchens Fællesråd* (4 org.), *Landsudvalget for Loyal Handel* (16 org.), *Motorbranchens Fællesråd* (11 org.), *Radiobranschens Fællesråd* (2 org.), og *Provins-handelskammeret* (4 org.). I *Butikshandelens Fællesråd* indgår foruden *De samv. Købmandsforeninger i Danmark* 2 organisationer, der har karakter af

13. *Sammenslutningen af arbejdsgivere inden for Jern og Metalindustrien i Danmark* omfatter 19 faglige arbejdsgiverforeninger og 15 merkantile sammenslutninger.

sammenslutninger: *De danske Handelsforeningers Fælles-Organisation* (19 org.) og *Dansk Textil Union* (10 hovedbrancheforeninger). Endelig er 6 organisationer tilsluttet *Industrirådet*, hvilket understreger den tidligere nævnte overlapning mellem organisationsfelterne *Industri & Håndværk* og *Handel*.

Kun 30 organisationer er helt uden nogen tilknytning til det nævnte organisationssæt, og af disse har kun *Danmarks Automobil-Forhandler-Forening* og *Danmarks Apotekerforening* en betydning.

Selv om dette organisationsfelt således har 10 organisationssæt med karakter af hovedorganisation, samt derudover yderligere 2 vigtige organisationssæt, er centraliseringsgraden lav. Således har f.eks. *Motorbranchens Fællesråd* efterhånden helt mistet sin selvstændige betydning og dets funktioner er blevet overtaget af medlemsorganisationerne. Sammenfattende må feltet karakteriseres som meget pluralistisk og temmelig decentraliseret. Den funktionelle arbejdsdeling er kun i ringe grad udviklet.

h. *Bank & Forsikring, Transport & Service, Presse*

Da dette organisationsfelt omfatter serviceerhverv i bred forstand, er det klart, at den indeholder en ret stor variation af organisationer, men dog således at der kan foretages en underopdeling efter de i overskriften angivne 5 områder. Organisationsfeltets 65 organisationer fordeler sig således: Bank og realkredit 5, Forsikring 12, Transport 19, Service 18 og Presse 11. 7 organisationer varetager også funktioner på andre organisationsfelter (6 er medlem af *Dansk Arbejdsgiverforening* og 1 af *Grosserer-Societetet*).

Af de nævnte undergrupper er Bank og realkredit naturligt den mest homogene med 3 store og omfattende selvstændige hovedorganisationer – *Den danske Bankforening* (45 ansatte), *Danmarks Sparekasseforening* (42 ansatte) og *Realkreditrådet* (13 ansatte). Forsikringsområdet omfatter ikke noget egentligt organisationssæt, men den store mangfoldighed af organisationer er en følge af eksistensen af en række specielle foreninger for de forskellige forsikringsområder, hvorfor medlemmer ofte er gengangere. Disse medlemmer er samlet i hovedorganisationen: *Assurandør-Societetet*. På transportområdet udgør *Søfartsrådet* et organisationssæt (5 org.), men ellers er området præget af stor indbyrdes konkurrence, ikke mindst inden for hyrevognsbranchen: På den ene side er der *Centralforeningen af Taxiforeninger i Danmark*, som samarbejder med *Taxi-Sammenslutningen af 1926*, der ligger i bitter strid med *Taxi-Foreningen af 1972*. Disse tre organisationer står i et ganske skarpt konkurrenceforhold til *Dansk Taxi Forbund*, der er et samarbejdsorgan for *Danske Hyrevognsejeres Arbejdsgiverforening* og *Taxa's Landsforening*. Disse organisationer står desuden i et vist konkurrenceforhold til de tre indbyrdes konkurrerende vognmandsorganisationer. Serviceområdet er i sagens natur særdeles heterogent. Heller ikke her eksisterer der noget organisationssæt, men derimod

en lang række indbyrdes konkurrerende organisationer, f. eks. inden for vaskeribranchen (3 org.). Endelig er pressens område bestemt af de forskellige bladtyper – dagblade, ugeblade, fagblade og distriktsblade. På dagbladsområdet er der netop sket en samling af de eksisterende 3 hovedorganisationer – *Danske Dagblades Udgiverforening*, *Danske Dagblades Arbejdsgiverforening* og *Danske Dagblades Fællesrepræsentation* (9 org.) i *Danske Dagblades Forening*.

Sammenfattende er feltet meget pluralistisk og uden egentlige samlede organisationssæt. Det er decentraliseret og på områderne transport og service præget af stor indbyrdes konkurrence og en meget ringe funktionel arbejdsdeling.

i. Boligorganisationer

Der er her tale om et lille (6 org.) og snævert afgrænset felt. Det er præget af modstående (gensidigt opponerende) organisationer. På den ene side *Lejernes Landsorganisation* og på den anden side forskellige grundejerorganisationer, *Fritidshusejernes Landsforening*, *Fællesforeningen af Ejerlejlighedsforeninger i Danmark*, *Grundejernes Landsforbund* og *Parcelhusejernes Landsforening*. I løbet af 1977 vil grundejerorganisationerne sandsynligvis slå sig sammen i en fælles hovedorganisation, *De samvirkende Grundejere*.

Endelig er der *Boligselskabernes Landsforening*, der samler de almennyttige boligselskaber og andelsboligforeninger.

j. Forbrugerorganisationer

Karakteristisk for *Forbrugerrådet* (24 org.), som den centrale organisation på dette felt, er dels, at der er tale om et overvejende statsligt initieret og statsligt finansieret organ, der har til formål at virke som en interesseorganisation over for de statslige myndigheder (!), dels at medlemsorganisationerne kommer fra andre organisationsfelter, f. eks. de store lønmodtagerorganisationer og grupper med tilknytning til erhvervslivet. Selv om organet således ikke lever ganske op til definitionen på en interesseorganisation ovenfor, tyder *Forbrugerrådets* formålsparagraf såvel som rådets aktiviteter unægtelig på, at der er tale om en interesseorganisation.

Der er én paraply- og hovedorganisation til, *Danske Lytteres og Fjernseeres Fællesforbund* (8 org.), der imidlertid som hovedorganisation betragtet er helt uden kompetence over for medlemsorganisationerne. Dertil kommer, at to fjernseer- og lytterorganisationer ikke er medlemmer (*Socialistisk Lytter- og Fjernseerforbund* og *Aktive Lyttere og Seere*).

Blandt de mere markante basisorganisationer skal nævnes *Forenede Danske Motorejere* med 266.062 medlemmer og et sekretariat på 524 ansatte (incl. FDM's 44 kontorer og 26 prøvestationer) og *Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger*, der på grund af organisationens størrelse som arbejdsplads

har fået tilkendt status som forhandlingsberettiget hovedorganisation i arbejdsmarkedsspørgsmål.

Feltet består af i alt 18 organisationer, heraf varetager 3 funktioner også på andre områder, især handel og fritid (FDM, FDB og Dansk Cyklist Forbund).

k. *Kommunale organisationer, Forsyningsselskaber og lokalsamfund*

Dette organisationsfelt består af de egentlige kommunale organisationer, organisationer af offentlige eller halv-offentlige forsyningsselskaber, hvori de forskellige kommuner indgår, samt af organisationer for de lokale samfunds problemer.

Organisationsfeltet omfatter i alt 17 organisationer. De kommunale hovedorganisationer, *Amtsrådsforeningen i Danmark* og *Kommunernes Landsforening*, varetager desuden en vigtig opgave som offentlige arbejdsgivere. Kommunernes Landsforening har organisatorisk nær forbindelse til 5 organisationer af kommunal karakter. På de forskellige forsyningsområder eksisterer én central organisation for hvert område (*Danske Elværkers Forening* (3 org.), *Dansk Vandteknisk Forening*, *Danske Fjernvarmeværkers Forening*, *De samv. Telefonselskaber*, *Foreningen Dansk Gas*).

Sammenfattende er feltet præget af en vis pluralisme, men med store og omfattende centrale organisationer på de forskellige områder. Den funktionelle arbejdsdeling er næsten total.

l. *Skole, uddannelse og oplysning*

Dette felt omfatter *ikke* organisationer for de folk, der har deres materielle hovedudkomme gennem ansættelse i skole-, uddannelses- og oplysningssektoren (se Funktionær-, tjenestemand- og akademikerorganisationer), men repræsenterer så at sige forbrugersiden, dvs. organisationer for elever og uddannelsessøgende, for forældre og skolenævn, for protagonister af specielle skoleformer, oplysningsorganisationer o.l.

Af feltets 43 organisationer er der 3 ret store paraply- og hovedorganisationer. *Dansk Folkeoplysnings Samråd* (20 org.) omfatter ikke blot de traditionelle oplysningsforbund, men også en række andre organisationer, der har berøring med det frivillige oplysningsarbejde. Det er bemærkelsesværdigt, at der med Samrådet er skabt et organ, der søger 1) at fremme samarbejdet mellem de tilsluttede organisationer, 2) varetage organisationernes interesser over for de offentlige myndigheder og 3) virke som kontaktorgan over for tilsvarende udenlandske organisationer, og som dermed forsøger at slå bro over den konkurrence, der oprindelig eksisterede mellem de (parti)politiske oplysningsforbund. De nye oplysningsorganisationer, *Organisationen til Oplysning om Atomkraft* (1974), *Organisationen for Vedvarende Energi* (1975) og *Reel Energi Oplysning* (1976) adskiller sig i en række henseender, bl.a. i karakter af deres

aktivitet, fra de traditionelle oplysningsorganisationer, og deltager da heller ikke i det formaliserede samarbejde med dem. De politiske spændinger mellem de uddannelsessøgendes organisationer er helt tydelige og af en sådan karakter, at de eksisterende paraply- og hovedorganisationer inden for dette område ikke omfatter alle relevante organisationer. *De Uddannelsessøgendes Samarbejdsudvalg (DUS)* må således blandt sine 9 medlemsorganisationer savne en så prominent organisation som *Danske Studerendes Fællesråd (DSF)* og de konservative/moderate elev- og studenter sammenslutninger, der er oprettet som opposition mod DSF eller enkelte af medlemsorganisationerne under DUS, f. eks. på gymnasieområdet. *Frie Grundskolers Fællesråd* omfatter 8 organisationer for andre skoleformer end folkeskolen. Endelig må nævnes folkeskolens forældreforening, *Skole og Samfund*.

Selv om der således eksisterer nogle ret store organisationssæt, der samler hovedparten af de relevante organisationer, under deres respektive områder, kan feltet som helhed ikke beskrives som monolitisk og centraliseret, dels fordi de pågældende organisationssæt ikke selv er udtalt centralistiske, dels fordi der foreligger nogen grad af konkurrence mellem forskellige organisationer.

m. Kunst og kultur

Dette organisationsfelt er domineret af to ret store organisationssæt. Det ene samler de professionelle, udøvende kunstnere, *Dansk Kunstnerråd* (14 org.), som igen er medlem af *Kassetteudvalget under AC* (23 org.). Deres virksomhed er primært baseret på en retlig og økonomisk beskyttelse af kunstneres ophavsrettigheder. Det andet sæt samler de udøvende amatørkunstnere. Det er hierarkisk opbygget. I toppen af pyramiden residerer *Samrådet for Amatørkor, -orkestre og -teatre*, der som medlemmer har bl. a. følgende paraplyorganisationer, hver repræsenterende en »retning« inden for amatørkunsten, *Dansk Amatørmusik Union* (4 org.), *Danske Amatørkor* (7 org.) (disse sammenslutninger har til varetægelse af fællesinteresser dannet *Landssekretariatet for Dansk Amatørmusik*) og *Dansk Amatør Teater Samvirke* (foruden div. amatørscener og institutioner 17 org.). Selv om sættet er hierarkisk i sin opbygning, er det ikke udtalt centraliseret; især må Samrådet siges at være noget af en kransekagefigur, hvorimod de tre sammenslutninger på niveauet under Samrådet tilstræber at være centrale forhandlingsorganisationer udadtil. Sættet repræsenterer i alt ca. 45.000 medlemmer.

Af de resterende 3 paraplyorganisationer (der er i alt 10 inden for feltet) kan nævnes *Det danske Jazzcenter*, som samler 4 organisationer for den rytmiske musik, og *Danmarks Biblioteksforening*, der foruden folkebibliotekerne omfatter 3 specielle bibliotekarsammenslutninger.

Lidt under halvdelen af feltets i alt 86 organisationer er uden tilknytning til

de bestående paraplyorganisationer; disse »out-sidere« er små, og deres aktiviteter falder uden for de eksisterende sæts interesseområder.

Hele feltet må følgelig karakteriseres som moderat monolitisk i den forstand, at to organisationssæt samler de fleste af feltets organisationer under sig. Fraværet af konkurrence kan tolkes som et tegn på en udviklet funktionel arbejdsdeling mellem de eksisterende organisationer og hovedorganisationer.

n. *Fagligt-videnskabelige foreninger og selskaber m.v.*

Dette organisationsfelt består af foreninger af videnskabsmænd, forskere m.v. inden for de forskellige videnskabelige discipliner og interesseområder. Kategorien er derfor naturligt meget stor og spænder over en meget stor variation af selskaber og foreninger. Organisationsfeltet omfatter i alt 142 foreninger og selskaber, hvoraf 3 er sammenslutninger af andre videnskabelige foreninger og selskaber. De to af disse organisationssæt har karakter af hovedorganisation, nemlig *Dansk Historisk Fællesforening* (29 org.) og *Dansk Medicinsk Selskab* (50 org.). Især den sidste deltager aktivt i den politiske proces. Det tredje organisationssæt er *Dansk Medikoteknisk Selskab* (15 org.), og det er delvist sammenfaldende med organisationssættet omkring Dansk Medicinsk Selskab.

Feltet er i udpræget grad pluralistisk og stærkt decentraliseret, men med en næsten i sagens natur total funktionel arbejdsdeling.

o. *Teknik & Rationalisering*

Dette organisationsfelt omfatter organisationer, foreninger, institutioner m.v., der varetager specifikke opgaver som f.eks. forskning og produktudvikling for bestemte erhvervsgrupper eller brancher. Der kan være tale om særlige serviceorganer for erhvervslivet eller dele deraf oprettet enten af erhvervslivet selv eller af det offentlige. Feltet består af 33 organisationer, hvoraf en lang række netop som konsekvens af feltets afgrænsning består af organisationer fra andre organisationsfelter, først og fremmest fra industri, håndværk, handel og transport. Der er ikke noget samlende organisationssæt for feltet, men 7 organisationer udgør toppen i organisationssæt bestående af organisationer fra andre områder, f.eks. *Dansk Elektroteknisk Komité* (19 org.), *Byggecentrum* (15 org.) og *EDB-rådet* (17 org.).

p. *Sociale og humanitære organisationer*

Dette organisationsfelt er meget vidtspændende og består af i alt 126 organisationer med 10 organisationssæt og en vis overlapning mellem disse. 44 organisationer er uden til knytning til disse organisationssæt.

Feltet er karakteriseret ved at der på stort set alle hovedområderne er dan-

net centrale paraply- og hovedorganisationer. Disse er: *Afholdsselskabernes Landsforbund* (14 org.), *Børnesagens Fællesråd* (12 org.), *Daginstitutionernes Landsorganisation* (6 org.), *Dansk Flygtningehjælp* (12 org.), *Danske Kvinders Nationalråd* (42 org.), *De samvirkende Invalideorganisationer* (20 org.), *Dyreværnsforeningernes Fællesråd* (6 org. – omfatter ikke den største *Foreningen til Dyrenes Beskyttelse i Danmark*), *Folkepensionistforeningernes og Invalideorganisationernes Kontaktudvalg* (23 org.)¹⁴, *Alkoholorganisationernes Fællesråd* (4 org.) og *Omsorgsorganisationernes Samråd*. Desuden er der yderligere 3 organisationssæt, hvoraf det ene indgår i de ovenfor nævnte.

Blandt de 44 organisationer uden tilknytning til disse organisationssæt er en del konkurrerende organisationer – især på pensionistområdet – ofte i direkte opposition til et af de eksisterende organisationssæt. Desuden forskellige nyere foreninger og bevægelser som *KRIM*, *BRIS* og *NOAH*.

Sammenfattende er feltet som helhed moderat pluralistisk, men med en politisk struktur inden for de forskellige hovedområder, og centraliseringen må siges at være moderat. Den funktionelle arbejdsdeling er ikke fuldt udviklet og på en række områder ringe.

q. *Ungdom, fritid og idræt*

Dette organisationsfelt omfatter 128 organisationer med i alt 11 organisationer, der er sammenslutninger af andre organisationer. 38 organisationer er uden tilknytning til nogle af disse organisationssæt. På ungdoms- og fritidsområdet er der tre store delvis overlappende organisationssæt: *Dansk Ungdoms Fællesråd* (55 org.), *Friluftsrådet* (58 org.) og *Herbergs-Ringen* (34 org.). Disse tre organisationssæt indeholder et betydeligt element af organisationer fra andre organisationsfelter. Desuden eksisterer der for en række specifikke områder samlende organisationer: *Børne- og Ungdomsorganisationernes Samråd* (de 6 spejder- og ungdomskorps), *Dansk Kennel Klub* (39 specialhundeforeninger + 4 samarbejdende org.), og *Jagtorganisationernes Fællesudvalg* (3 org.). Idrætsområdet indeholder 3 organisationssæt: *Idrættens Fællesråd* (5 org.), *Dansk Idræts-Forbund* (46 org.), og *Danmarks Olympiske Komité* (25 org. afhængig af olympiske discipliner). Endelig *Danmarks Turistråd* (36 org.), hvis aktivitet i væsentlig grad finansieres af staten.

Feltet er karakteriseret ved en lang række forskellige organisationssæt, der i flere tilfælde er nært sammenknyttede, eller som består af stort set de samme organisationer, men som varetager forskellige opgaver. Centraliseringsgraden må siges at være størst på idrættens område, men bortset herfra er der tale om en udbredt decentralisering, men uden nogen virkelig konkurrence mellem forskellige organisationer, måske undtaget spejderkorpsene og jagtorganisationerne,

14. Incl. de 20 organisationer tilsluttet De samvirkende Invalideorganisationer.

der må siges at være i et vist konkurrenceforhold til hinanden på trods af at de indgår i fælles samarbejdsorganer.

r. *Kirkelige og religiøse organisationer*

Dette organisationsfelt omfatter ikke egentlige religiøse sekter, men fortrinsvis folkekirkelige organisationer eller andre kirkelige organisationer eller foreninger. Feltet omfatter 31 organisationer med 5 til en vis grad overlappende organisationssæt. 14 organisationer er ikke tilsluttet nogle af disse.

Det samlende organ på dette felt er *Folkekirkelige Organisationers Fællesudvalg* (40 org.), der omfatter alle væsentlige organisationer med tilknytning til den danske folkekirke, og altså også de forskellige kirkeretningers organisationer. Det økumeniske arbejde varetages gennem *Det økumeniske Fællesråd* (30 org.), mens de forskellige missionsselskaber indgår i *Dansk Missionsråd* (22 org.).

De nævnte paraplyorganisationer er alle temmelig løse i deres struktur, og feltet må derfor som helhed karakteriseres som moderat pluralistisk med en decentraliseret struktur. Den funktionelle specialisering og arbejdsdeling er næsten i sagens natur ringe, og der må siges at være stærk konkurrence mellem de forskellige organisationer, f.eks. for de forskellige kirkeretninger (*Indre Mission*, *Kirkeligt Centrums Sammenslutning* og *Kirkeligt Forbund*).

s. *Foreninger med nationalt/internationalt sigte. Venskabsforeninger*

Gennem tiderne er der oprettet et utal af venskabsforeninger mellem Danmark og andre lande, og desuden findes der en række foreninger med særlig national karakter, specielt i relation til det sønderjyske spørgsmål. Organisationsfeltet omfatter 86 organisationer med 4 store delvist overlappende organisationssæt. 32 organisationer er uden tilknytning til disse.

De forskellige venskabsforeninger er for størstepartens vedkommende tilsluttet *Komiteen for Udlandsforeningers Kulturelle Samvirke* (KUKS), der dog blot er et indbyrdes koordinationsorgan. De øvrige tre organisationssæt indeholder i meget vid udstrækning organisationer fra andre felter: *Dansk Unicef Komité* (50 org.), *FN-Forbundet* (48 org.) og *Det danske Selskab* (56 org.).

Sammenfattende må feltet karakteriseres som pluralistisk og udpræget decentralt med en vis indbyrdes konkurrence mellem f.eks. flere venskabsforeninger for det samme land.

Tabel 2 tjener som en afrunding og sammenfatning af oversigten over det danske organisationssystems interne struktur:

Tabel 2. Oversigt over det danske organisationssystems interne struktur

Organisationsfelt	Antal organisa- tioner i alt ¹⁾ (N = 1620)	Antal paraply- organisationer (sammen- slutninger)	Heraf hoved- organisationer	Antal organisa- tioner uden til- knytning til andre organisationer	Centraliserings- grad	Funktionel arbejdsdeling
Arbejderorganisationer	57	8	3	9	moderat	betydelig
Funktionær-, tjenestemand- og akademikerorganisationer	215	26	7	27	svag-moderat	ringe
Liberales erhverv	52	2	2	38	svag	ringe
Arbejdsgiverorganisationer	136	10	2	11	stærk	betydelig
Landbrug, skovbrug, gartneri og fiskeri	77	14	1(3)	27	moderat	betydelig
Industri og håndværk	223	9	7	39	svag-moderat	ringe
Handel	203	17	10	30	svag	ringe
Bank & forsikring, Transport & service, Presse	65	3	3	46	svag-moderat	ringe
Boligorganisationer	6	1	1	3	moderat	betydelig
Forbrugerorganisationer	18	2	2	7	svag-moderat	ringe
Kommunale organisationer m.v.	17	2	2	9	moderat	betydelig
Skole, uddannelse og oplysning	43	3	3	21	svag-moderat	ringe
Kunst, kultur m.v.	86	10	7	38	svag-moderat	betydelig
Fagl.-vidensk. selskaber	142	3	2	88	svag	betydelig
Teknik & rationalisering	33	7	—	26	svag	betydelig
Sociale & humanitære	126	12	10	44	moderat	ringe
Ungdom, fritid og idræt	128	11	10	38	svag	ringe
Kirkelige & religiøse	31	5	5	14	svag	ringe
Internat./nat., venskabsforeninger	86	4	4	32	svag	ringe

¹⁾ Organisationer, der varetager funktioner på flere organisationsfelter, er talt med på alle disse felter.

4.

Når beskrivelsen ovenfor af det danske organisationssystems interne strukturer er foretaget ved hjælp af termer for den teori og det analysefelt, der går under samlebetegnelsen »Interorganizational Relations«¹⁵), er det ikke blot for at sætte nogle nye etiketter på gammelkendte varer.

En ting er forsøget på at anvende nogle forholdsvis præcise, deskriptive kategorier som middel til at systematisere et stort og uoverskueligt materiale.

En anden og vigtigere ting er en formening om, at dette teorifelt vil kunne bidrage til at forklare nogle af de strukturelle forskelle mellem forskellige typer af organisationer, som bliver afdækket ovenfor.

Interorganisationsteoriens empiriske fundament er først og fremmest analyse af netværk, hvor offentlige, eller en kombination af offentlige og private organisationer er enheder. Dette præger naturligvis teoriens indhold. For så vidt offentlige organisationer dominerer netværket, fokuserer interorganisationsteorien på autoritetsrelationer mellem aktører i netværket og produktion af vedtagelser og legale regler (love, anordninger, cirkulærer m.v.). Relationer mellem private (økonomiske) organisationer er i højere grad præget af ressourcestøtte i form af penge, styret af visse faste (markeds-) autoritetsregler¹⁶).

Perspektivet i denne foreløbige artikel er begrænset til et snævert defineret sæt af relationer mellem interesseorganisationerne indbyrdes, dvs. et netværk, som adskiller sig fra de to andre typer ved at være præget af vedtægtsbeslutninger, politisk information og koordinering, flydende, uigennemsigtig autoritetsstruktur og vanskeligt afgrænset ressourcestøtte¹⁷). Da interorganisationsforskningen indtil videre ikke har viet denne type af netværk stor opmærksomhed, bliver det blot de mere generelle hypoteser og antagelser, der kan finde middelbar anvendelse. Specielt er de ræsonnementer, der knytter sig til spørgsmålet om, hvad det er for forhold, der skaber ekstern afhængighed, og som dermed så at sige driver ellers uafhængige organisationer ind i interorganisatoriske netværk, af interesse.

Den grundlæggende antagelse går ud på, at *ressourceknaphed* skaber ekstern afhængighed¹⁸). Eksempelvis kan en organisation søge ind i et netværkssamarbejde for at få del i sådanne ressourcer, der forøger muligheden for, at organisationen kan realisere sin målsætning¹⁹). Generelt formuleret antages det, at

15. Se f. eks. de sidste 10 årgange af tidsskriftet, *Administrative Science Quarterly* og de seneste samle værker på området, A. R. Negandhi, (ed.), *Interorganizational Theory*, Kent State University Press, Kent, Ohio 1975, W. M. Evan, (ed.), *Interorganizational Relations*, Penguin Books, London 1976 og Torben Beck Jørgensen, *Samspil og konflikt mellem organisationer*, Nyt fra Samfundsvidenskaberne, København 1977.

16. Se Tom Christensen, *Interorganisationspolitik*, mimeo., Tromsø 1977, pp. 4-5 og de der anførte henvisninger.

17. Christensen, *ibid.*

18. A. W. Gouldner, »The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement«, *American Sociological Review*, vol. 25, pp. 161-178.

19. M. Aiken and J. Hage, »Organizational Interdependence and Interorganizational Structures«, *American Sociological Review*, vol. 33, pp. 912-30.

deltagelse i netværk generer nye ressourcer, som delvis kan føres tilbage til den enkelte organisation og dermed betyde en styrkelse af denne. Omkostningssiden ved deltagelse i organisationsnetværk kan udtrykkes ved tab af autonomi, målforskydning, ansvarsforpligtelse m.m. Når man som her har at gøre med en så formaliseret form for netværksrelation som medlemskab af andre organisationer, forøges betydningen af begge aspekter af dette evige organisationsdilemma. Interorganisationsteorien har gjort mindre ud af at identificere de faktorer, som gør ressourceknaphed til et vitalt problem for nogle organisationer og ikke for andre. Hvad er det for former for ressourceknaphed, som får nogle organisationer til at indgå i måske stærkt centraliserede netværk med de omkostninger, det indebærer, mens andre foretrækker en uafhængig autonom tilværelse? Hvorfor er visse typer af organisationer præget af tætte, centraliserede netværksrelationer, mens andre typer præges af indbyrdes konkurrerende organisationer og atter andre af ingen indbyrdes kontakt overhovedet. Et svar på disse spørgsmål vil samtidig være et første svar på spørgsmålet om, hvorfor de ovenfor nævnte organisationssæt adskiller sig så kraftigt fra hinanden i strukturel henseende.

En første vigtig faktor synes at være det incentivsystem, der præger organisationen, dvs. det system af belønninger, som organisationen bringer i anvendelse over for potentielle medlemmer, medlemmer og aktivister for at opretholde eller styrke dens position²⁰). Det var karakteristisk for en af de ovennævnte hovedgrupper af organisationer, at den overvejende byggede på materielle belønninger (for faglige organisationers vedkommende også i form af den type af negative sanktioner, som udgøres af eksklusivaftaler o.l.). Den anden hovedgruppe af organisationer var primært baseret på »ideologiske« eller »solidariske« sanktioner. Da denne forskel allerede har været anvendt til at differentiere mellem de to brede hovedgrupper af organisationer, skal det her undersøges, om denne forskel i arten af sanktioner kan anvendes til at forklare forskelle mellem organisationsfelter *inden for* samme hovedgruppe. Det antages, at der også inden for hver af de to hovedgrupper af organisationer eksisterer gradforskelle m.h.t. sanktionstypernes dominans. På baggrund af disse bemærkninger kan der formuleres en hypotese gående ud på, at *i desto højere grad en organisation er baseret på materielle sanktioner, desto mere følsom vil den være over for ressourceknaphed og desto mere tilbøjelig vil den være til at indgå i et netværkssamarbejde, in casu et organisationsnet, for herigennem at få tilført forøgede ressourcer og styrke*. Det forhold, at de professionelle udøvende kunstnere har fundet sammen i et netværkssamarbejde, og at grundejerns organisationer påtænker at gøre det, kan måske forklares ved hjælp af denne hypotese. Den »modsatte« hypotese lyder: *I desto højere grad en organisation er baseret på »ideologiske og solidariske« sanktioner, desto mindre tilbøjelig vil den være*

20. Wilson, *op. cit.*, pp. 30-55.

til at indgå et netværkssamarbejde. For sådanne organisationer vil omkostningerne i form af tab af autonomi og ideologisk renhed, kompromisser og ansvarsforpligtelser, veje tungt. Denne hypotese ses ikke at modsiges af materialet.

Der er imidlertid andre former for netværk i form af organisationssæt og centraliserede tendenser inden for denne hovedgruppe af organisationer, som ikke kan forklares ved hjælp af de ovennævnte hypoteser. Det gælder for en del af organisationssættene inden for felterne, skole, uddannelse, oplysning og ungdom, fritid og idræt. Det er karakteristisk for de organisationer, som indgår i sætsamarbejdet, at deres aktiviteter ikke alene kan finansieres gennem medlemsdret til at yde betragtelige tilskud.

På baggrund heraf kan der formuleres en hypotese gående ud på, at *i desto højere grad en organisation baserer sine aktiviteter på offentlige midler, i desto højere grad vil den være tilbøjelig til at indgå i et netværkssamarbejde med andre beslægtede organisationer*. Igen er den bagvedliggende tankegang, at resourceknaphed er specielt mærkbart for sådanne organisationer. Netværks- eller sætsamarbejdet kan initieres enten af de offentlige myndigheder eller organisationerne eller i fællesskab. Eksistensen af organisationssæt som Dansk Folkeoplysnings Samråd, Dansk Idræts-Forbund, Frie Grundskolers Fællesråd og Samrådet for Amatørkor og -orkestre og -teatre og de herunder hørende sammenslutninger af organisationer, synes at understøtte hypotesen. Denne hypotese kan i øvrigt betragtes som et specialtilfælde af en overordnet hypotese om en sammenhæng mellem direkte organisatorisk participation i den statslige beslutnings og eksistensen af centraliserede organisationssæt udøvende et repræsentationsmonopol over hele sektorer (organisationsfelter)²¹).

Betydningen af ressourcer accentueres af et tredje forhold, nemlig eksistensen af en opponent eller en modpart: *Hvis der til en organisation eksisterer en modpart, vil den være tilbøjelig til at indgå i et netværkssamarbejde med beslægtede organisationer*. Sammenslutningen af grundejerforeninger kan ses i forlængelse heraf. Ellers er det helt centrale område arbejdsmarkedsorganisationerne, hvor resourcespørgsmålet er af helt vital betydning. Det gælder ikke blot for de såkaldte private arbejdsmarkedsorganisationer, men også de organisationer, der har staten som modpart. Sammenhængen mellem kampen for at opnå forhandlingsret over for staten, netværkssamarbejde mellem de berørte organisationer i form af organisationssæt samt centraliseringstendenser er vel-dokumenteret. Eksistensen af konkurrerende organisationer og den ringe grad af netværkssamarbejde blandt organisationer f.eks. inden for transport og service, og i en vis udstrækning inden for handel, kan ligeledes ses i lyset af hypotesen, idet der her er tale om organisationer uden klart definerede modparter.

Endelig vil en organisation, der har en modpart, have en tendens til at nærme

21. Buksti, Jacob A. og Lars Nørby Johansen, »The Scope of Validity of the Corporatism Model«, paper skrevet til en ECPR-workshop om »Interest Group Strategy, Belin 1977.

sig denne modpart i sin interne struktur, således at der på så godt som alle niveauer tilstræbes en lighed i den strukturelle opbygning. Dette er helt tydeligt på såvel det private som det offentlige arbejdsmarked, hvor organisationerne næsten pr. definition må have en modpart. På det private arbejdsmarked er hele udviklingen inden for de to hovedorganisationer, LO og DA's områder tydeligt præget af dette forhold, og det formuleres således helt eksplicit i forbindelse med diskussionen i 1970'erne om en eventuel ændret struktur i såvel fagbevægelsen som på arbejdsgiverside. LO fremsætter således i 1971 et forslag til en struktur, der ville indebære dannelsen af 9 store industriforbund til afløsning af de bestående godt 40 fagforbund. Arbejdsgiverforeningen fremlægger derefter i 1973 et forslag til ændret struktur i DA, hvorefter det bærende led skal være store sammenslutninger, der netop oprettes som modpart til de påtænkte industriforbund²²). Når hele denne udvikling ikke har ført til noget, hænger det sammen med det forhold, at den virkelige tilskyndelse til ændringen først for alvor opstår, når modparten ændrer sin struktur. I stedet har man nærmet sig hinanden i strukturel henseende gennem oprettelse af faglige karteller og arbejdsgiversammenslutninger, mest iøjnefaldende S sammenslutningen af Arbejdsgivere inden for Jern- og Metalindustrien i Danmark og Centralorganisationen af Metalarbejdere i Danmark.

På det offentlige arbejdsmarked ses betydningen af selve forhandlingssystemets opbygning også klart. Afhængig af hvilken modpart man står overfor har man fra lønmodtagerside oprettet særlige forhandlingsorganer – Tjenestemændenes Fællesudvalg (TFU) for forhandling af overenskomster for tjenestemænd og funktionærer under staten, Kommunale Tjenestemænds Udvalg (KTU) for forhandling af overenskomster for personer ansat på det kommunale område, og endelig to særlige organer – Københavnske Tjenestemænds Fællesudvalg (KTF) og Kommunalforeningernes Samråd (KFS) – der virker som forhandlingsorgan og koordinationsorgan for organisationer med personer ansat under Københavns kommune, Frederiksberg kommune og Foreningen af kommuner i Københavns Amt.

5.

Så ufuldstændig analysen ovenfor måtte være, så har den alligevel frembragt et tilstrækkeligt klart billede af de danske organisationssystems profil til, at der kan konstateres udtalte forskelle mellem organisationsstrukturen i Danmark og de øvrige nordiske lande²³). Det gælder helt enkelt antallet af landsdækkende interesseorganisationer, hvor den danske flora er betydelig mere omfattende og righoldig end hvad der er tilfældet i de andre nordiske lande. Og det gælder

22. LO Betænkning om fagbevægelsens organisationsstruktur, maj 1971 og Rapport fra Dansk Arbejdsgiverforenings Strukturudvalg, juni 1973.

23. Se Brantgårde et al., *op. cit.*, pp. 67-79

generelt set, at organisationsstrukturen i Danmark er mere decentraliseret og atomiseret. Ikke blot for så vidt angår arbejdsmarkedsorganisationerne, men for hele spektret af interesseorganisationer.

Vil man forsøge at forklare sådanne nationale forskelle ses det tydeligt, hvor utilstrækkelige ovennævnte rent »interne« forklaringsfaktorer er. Især i tvær-nationale, sammenlignende analyser af organisationssystemets struktur, men også i mere tilbundsgående analyser af organisationsstrukturen i et enkelt land må historiske forhold omkring organisationernes dannelse og udvikling, er-cering.

Det vender vi tilbage til i kommende analyser.